

附件四

勞動成本知多少

1. 依法列入人事預算的勞動成本

- ①獲取人力中的招聘成本（招聘廣告、負責招聘 HR 人員的出差雜費、人才市場的租金費用等等）
- ②錄用成本（錄用通知費用、歡迎報到費用）
- ③安置成本（食宿費用）
- ④開發成本（培訓費用）
- ⑤使用成本【工資（基本工資、加班費、津貼、績效獎金、年終獎金等），工資內含各種帶薪假期成本（帶薪的法定節假日、年休假、病假、產假、晚育假、婚喪假、其他參加社會活動的假期等等）】
- ⑥保險福利成本（社會保險費用與住房公積金、工會經費、集體福利費用、員工工傷時企業要支付的工傷待遇）
- ⑦離職補償成本（依法合法解除與終止的解雇成本）
- ⑧其他成本，例如競業限制期間（2 年）所給付的經濟補償

2. 避免因違法而產生的風險和勞動成本（賠償金）

- ①不簽勞動合同時支付 2 倍工資的勞動成本
- ②違法解除與終止的解雇成本（賠償金＝經濟補償金的 2 倍）
- ③違法試用時，以超出的試用期再支付 1 倍工資為賠償金
- ④未足額支付工資、加班費、工資低於當地最低工資標準等違法行為，要補足差額，逾期不支付的，應按應付金額的 50% 以及至 100% 以下的標準加付賠償金。
- ⑤用人單位（企業）拒不安排帶薪年休假，又未支付未休年休假工資（正常工資＋正常工資的 2 倍），要按照正常工資的 6 倍支付賠償金
- ⑥工傷事件的費用，應由工傷保險基金支付，卻因企業未替員工投保工傷保險，須由企業支付的工傷醫療費用、津貼、補助金、生活護理費等風險。
- ⑦按照《勞動爭議調解仲裁法》的相關規定，勞動關係存續期間及離職後 1 年內的工資爭議，員工可獲得法律上的支持，從而增加企業的風險（時效成本）與賠償金
- ⑧發生勞動爭議事件，企業不得被動應訴，從而增加應訴成本與聘請律師的成本
- ⑨人事管理上，用人單位（企業）為了息事寧人或其他原因而給付的額外費用